

Gefährdungsbeurteilung physischer und psychischer Belastungen

Die Erhebung von Belastungen am Arbeitsplatz durch die Gefährdungsbeurteilung ist bereits seit 1996 Pflicht. Seit Oktober 2013 ist auch die Ermittlung von psychischen Belastungen vom Gesetzgeber in § 5 des Arbeitsschutzgesetzes vorgeschrieben.

Belastungen sind objektive Einflüsse, die von außen auf den Menschen einwirken. Beanspruchungen hingegen sind die Auswirkungen der auftretenden Belastungen.

Da jede Person über andere Ressourcen und Bewältigungsmöglichkeiten verfügt, werden Belastungen von jedem auch subjektiv unterschiedlich empfunden. Daraus entstehen von Mensch zu Mensch andere Beanspruchungen und Beanspruchungsfolgen.

Während es sich bei physischen Belastungen wie beispielsweise ungünstige Körperhaltungen oder schweres Heben um Faktoren handelt, welche den Körper gefährden, betreffen psychische Belastungen Gefährdungen der seelischen Gesundheit. Dies können etwa Überforderung durch die Komplexität einer Aufgabe oder eine hohe Anzahl an Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit sein.

Die Gefährdungsbeurteilung dient der Bestandsaufnahme und der Beurteilung von potentiellen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz und nicht der Beurteilung von Mitarbeitenden und deren individuellen Belastungsgrenzen oder gar deren Erkrankungsrisiken. Sie dient dem Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden.

Der Ablauf der Gefährdungsbeurteilung lässt sich in sieben Schritte gliedern:

1. Festlegen von zu beurteilenden Tätigkeitsgruppen

Der Gesetzgeber gibt vor, dass die Beurteilung nach der Art der Tätigkeit erfolgen soll. Daher ist es sinnvoll, gleichartige Tätigkeiten in einem ersten Schritt zu Gruppen zusammenzufassen. Die Gruppierung kann neben der Art der Tätigkeit auch nach Arbeits- und Organisationsbereichen erfolgen.

2. Ermittlung der Belastungen

Die genau Vorgehensweise zur Ermittlung der Belastungen gibt der Gesetzgeber nicht vor.

Die am häufigsten eingesetzten Vorgehensweisen sind Befragungen, Interviews und Analyseworkshops. Die Wahl der sinnvollsten Methode hängt von der Größe der Organisation und deren finanziellen und zeitlichen Ressourcen ab und muss im Einzelfall abgewogen werden. Vor dem Einsatz einer Methodik empfiehlt es sich, eine Bestandsaufnahme bereits durchgeführte Mitarbeiterbefragungen und erhobener Daten durchzuführen. Sind diese aktuell, können sie für die Gefährdungsbeurteilung genutzt werden.

3. Beurteilung der Belastungen

In einem nächsten Schritt müssen die ermittelten Belastungen beurteilt werden. Das heißt, es muss eingeschätzt werden, ob Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Für die meisten psychischen Belastungen gibt es keine spezifischen rechtlichen Festlegungen. Zu empfehlen sind daher verschiedene Möglichkeiten: es können Instrumente genutzt werden, welche Schwellenwerte für gesundheitlich relevanten Ausprägungen der erfassten Belastungen enthalten oder empirische Vergleichswerte aus der Berufsgruppe,

Das Projekt Pfad wird im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Branche oder anderen Organisationseinheiten verwendet werden. Eine dritte Möglichkeit stellt die Beurteilung in Workshops dar.

4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen

Geeignete Maßnahmen, um bestehende Gefahren durch Belastungen möglichst gering zu halten, müssen aus den Ergebnissen der Beurteilung abgeleitet und nachvollziehbar begründet sein. Dabei ist zu beachten, dass die Gefahren möglichst an ihrer Quelle bekämpft werden und individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen sind. Es sind Maßnahmen zu bevorzugen, die sich auf Verhältnisse (Struktur, Prozesse, Tätigkeiten) beziehen gegenüber Maßnahmen, die auf das Verhalten der Beschäftigten abzielen. Die Umsetzung von Maßnahmen sollte zeitnah beginnen und gegebenenfalls sollte eine Priorisierung vorgenommen werden.

5. Überprüfung der Wirksamkeit

Zu den gesetzlichen Vorschriften gehört auch, getroffene Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen (§3 ArbSchG). Es ist zu prüfen, ob sich die psychische Belastungssituation nach Umsetzung der Maßnahmen in der gewünschten Weise verändert hat oder nicht. Auch die Vorgehensweisen zur Wirksamkeitskontrolle müssen nachvollziehbar sein. Die Kontrolle kann erfolgen durch Befragungen von Beschäftigten und Führungskräften in Form von Workshops, mündlicher Nachfragen, Begehungen oder schriftlichen Kurzbefragungen.

6. Dokumentation

Der Gesetzgeber schreibt eine Dokumentation vor, aus der das Ergebnis der Beurteilung, die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis der Überprüfung ersichtlich sind (§ 6 ArbSchG). Dies ist besonders wichtig, um Kontrollen der Gewerbeaufsicht zu bestehen und intern die Nachvollziehbarkeit für die Zukunft zu sichern.

7. Fortschreibung

Die Gefährdungsbeurteilung muss aktuell sein, sich also auf die aktuellen Gegebenheiten beziehen. Sie ist zu aktualisieren, wenn sich der Gefährdungsbeurteilung zugrundeliegenden Gegebenheiten geändert haben (§3 ArbSchG). Anlässe dafür können beispielsweise Umstrukturierungen, Neuanschaffungen von Maschinen, auffällige Häufung von Fluktuation oder neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sein. Auch im Sinne der Nachhaltigkeit empfiehlt sich die Einführung einer sich wiederholenden Gefährdungsbeurteilung im Zwei- bis Dreijahresrhythmus.

Damit eine hohe Akzeptanz des Prozesses und der Maßnahmen erzielt werden kann, ist es besonders in den Schritten zwei bis vier unerlässlich, die Mitarbeitenden miteinzubeziehen.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für die Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich. Er muss die Gefährdungsbeurteilung nicht selbst durchführen, sondern kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen.

Der Betriebsrat hat bei der Organisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung Mitbestimmungsrechte. Um gute Ergebnisse zu erzielen, empfiehlt sich eine möglichst einvernehmliche Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung. Als fachliche Beratung sieht der Gesetzgeber vor allem die

Das Projekt FUN wird im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte vor. Diese haben den Arbeitgeber und den Betriebsrat bei der Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung zu beraten und zu unterstützen.

Tipps für eine erfolgreiche Umsetzung:

- Beteiligen Sie alle Akteure Ihrer Organisation: Beziehen Sie den Betriebsrat, die Geschäftsleitung, die Personalleitung, verschiedene Gesundheitsfunktionen, Ihre Führungskräfte und besonders auch Ihre Mitarbeitenden mit ein.
- Etablieren Sie möglichst ein Steuerungsgremium, welches die Verantwortung für den Prozess übernimmt und sich regelmäßig trifft.
- Kommunizieren Sie von Beginn an über das Vorhaben und die Durchführung, klären Sie über Ziele und Nutzen der Gefährdungsbeurteilung auf.
- Analysieren Sie nicht oberflächlich: gehen Sie den Belastungen auf den Grund.
- Schaffen Sie Transparenz in der Durchführung und den Ergebnissen und informieren Sie Ihre Mitarbeitenden über den Prozessverlauf.

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist nicht nur arbeitsschutzgesetzliche Pflicht zur Prävention von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, sondern stellt die Grundlage dar, um ein nachhaltiges, durch die Mitarbeitenden gestütztes Gesundheitsmanagement in der Organisation aufzubauen.

Wird die Gefährdungsbeurteilung gründlich und erfolgreich realisiert, können sowohl die Organisation, als auch die einzelnen Mitarbeitenden davon profitieren. Durch das Erkennen von Belastungsfaktoren können Belastungen gezielt reduziert werden, das in Folge dem Entstehen von Krankheiten entgegenwirkt. Die Senkung von Fehlzeiten bringen Kosten-einsparungen für die Organisation mit sich. Neben der Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden, kann auch die Motivation und Zufriedenheit gesteigert werden. Dies hilft, Mitarbeitende langfristig an die Organisation zu binden.

Das Projekt FUN wird im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.